Royal Canadian Mounted Police External Review Committee

1991-92 Estimates

Part III

Expenditure Plan

91-03433/

The Estimates Documents

The Estimates of the Government of Canada are structured in three Parts. Beginning with an overview of total government spending in Part I, the documents become increasingly more specific. Part II outlines spending according to departments, agencies and programs and contains the proposed wording of the conditions governing spending which Parliament will be asked to approve. The Part III documents provide additional detail on each department and its programs primarily in terms of the results expected for the money spent.

Instructions for obtaining each volume can be found on the order form enclosed with Part II.

© Minister of Supply and Services Canada 1991

Available in Canada through

Associated Bookstores
and other booksellers

or by mail from

Canada Communication Group — Publishing
Ottawa, Canada K1A 0S9

Catalogue No. BT31-2/1992-III-83
ISBN 0-660-56356-8

1991-92 Estimates

Part III

Royal Canadian Mounted Police
External Review Committee

Preface

This Expenditure Plan is designed to be used as a reference document. As such it contains several levels of detail to respond to the various needs of its audience.

This Plan is divided into two sections. Section I presents an overview of the Program including a description, information on its background, objectives and planning perspective as well as performance information that form the basis for the resources requested. Section II provides further information on costs and resources, as well as special analyses that the reader may require to understand the Program more fully.

Section I is preceded by details of Spending Authorities from Part II of the Estimates. This is to provide continuity with other Estimates documents and to help in assessing the Program's financial performance over the past year.

This document is designed to permit easy access to specific information that the reader may require. The table of contents provides a detailed guide to the contents of each section. In addition, references are made throughout the document to allow the reader to find more details on items of particular interest.

Table of Contents

Spending Authorities

A. Authorities for 1991-92 -- Part II of the Estimates 4
B. Use of 1989-90 Authorities 5

Section I
Program Overview

A. Plans for 1991-92 6
1. Highlights 6
2. Summary of Financial Requirements 7
B. Recent Performance 8
1. Highlights 8
2. Review of Financial Performance 9
C. Background 9
1. Introduction 9
2. Mandate 9
3. Program Objective 10
4. Program Description 10
5. Program Organization for Delivery 11
D. Planning Perspective 11
1. External Factors Influencing the Program 11
2. Update on Previously Reported Initiatives 13
E. Program Performance Information 13

Section II
Supplementary Information

A. Profile of Program Resources 15
1. Financial Requirements by Object 15
2. Personnel Requirements 16
3. Total Cost of Program 17

Index 18

Spending Authorities

A. Authorities for 1991-92 -- Part II of the Estimates

Financial Requirements by Authority

Vote (thousands of dollars)	1991-92 Main Estimates	1990-91 Main Estimates
Royal Canadian Mounted Police External Review Committee		
35 Program expenditures	**1,397**	1,048
(S) Contributions to employee benefit plans	**139**	107
Total Agency	**1,536**	1,155

Votes - Wording and Amounts

Vote (dollars)	1991-92 Main Estimates
Royal Canadian Mounted Police External Review Committee	
Royal Canadian Mounted Police External Review Committee -	
35 Program expenditures	**1,397,000**

Program by Activities

(thousands of dollars)	1991-92 Main Estimates				
	Authorized person-years*	Budgetary			1990-91 Main Estimates
		Operating	Capital	**Total**	
Royal Canadian Mounted Police External Review Committee	15	1,506	30	**1,536**	1,155
1990-91 Authorized person-years*	12				

* See Figure 4, page 16, for additional information on person-years.

B. Use of 1989-90 Authorities - Volume II of the Public Accounts

Vote (dollars)	Main Estimates	Total Available for use	**Actual Use**
Royal Canadian Mounted Police External Review Committee			
35 Program expenditures	973,000	973,000	**915,008**
(S) Contributions to employee benefit plans	95,000	95,000	**95,000**
Total Program - Budgetary	1,068,000	1,068,000	**1,010,008**

Section I
Program Overview

A. Plans for 1991-92

1. Highlights

The Committee intends to emphasize the following aspects of its mandate in 1991-92:

- processing of the cases referred to the Committee for review pursuant to the current areas of jurisdiction of the Committee (see page 9 and 11 for further details);
- submission of the Fifth Annual Report to both Houses of Parliament detailing the activities of the Committee in the past year;
- further clarification of the jurisdiction of the Committee in relation to grievances not currently referred to it by the Commissioner of the RCMP (see page 9 for further details);
- consideration of how the Committee could best offer mediation services to parties to grievances and appeals of formal discipline and discharge and demotion (see page 13 for further details);
- continued consultation with the police and human resource communities through the Committee's research program and annual Seminar on police human resource management in order to maintain and enhance contacts already established and to continue the exchange of information and views regarding areas of human resource management that are likely to be before the Committee in the cases referred to it.

2. Summary of Financial Requirements

Figure 1: Financial Requirements

(thousands of dollars)	**Estimates 1991-92**	Forecast 1990-91	Change
Royal Canadian Mounted Police External Review Committee	**1,536**	1,325	211
Person-years*: Controlled by TB	**15**	13	2
Other	**1**	1	-
	16	14	-

* See Figure 4, page 16 for additional information on person-years

Explanation of Change: The 1991-92 increase over the 1990-91 forecast dated November 30, 1990, is related to the following items:

- workload increases as a result of the Commissioner of the RCMP's decision to refer additional grievances to the Committee: $90,000 or 7.5% over 1990-91 Forecast, (2 person-years);
- increases to salaries and employee benefits: $111,000 or 8.4% over 1990-91 Forecast;
- adjustments due to the elimination of the Federal Sales Tax and the government's expenditure reduction program; net increase: $10,000 or 1%.

Explanation of Forecast: The 1990-91 Forecast, (which is based on information available to management as of November 30, 1990) is $170,000 or 14.7% higher than the 1990-91 Main Estimates of $1,155,000 (see Spending Authorities, page 4). The difference of $170,000 reflects the following major items:

- workload increases of $190,000 (Supplementary Estimates B) as a result of the Commissioner of the RCMP's decision to refer additional grievances to the Committee, and additional costs associated with hearing a series of grievances relating to the RCMP's Official Languages Policy;
- reduction of $20,000 as a result of the government's expenditure reduction program.

B. Recent Performance

1. Highlights

The RCMP External Review Committee was created by Part II of the *Royal Canadian Mounted Police Act* (R.S.C., 1985, c. 8 (2nd Supp.), "the *Act*"). This Part was included in a group of amendments to the *Act* which were the result of a number of years of study and review by Parliament. The last provisions relating to the Committee were proclaimed in force on June 30, 1988, concurrently with a set of *Regulations* made under the *Act*. These events marked the beginning of the Committee's effective operations.

During 1990-91, the Committee continued to receive referrals of grievances and appeals of formal discipline and of discharge and demotion from the RCMP. As a result of the Commissioner's decision to refer additional grievances to the Committee, it experienced a significant increase in its workload which resulted in a requirement for Supplementary Estimates in 1990-91 and Reference Level increases for 1991-92 and future years (see notes to Figure 1, above).

The Committee is still in the early stages of its existence and is still adjusting to the realities of its work, both in terms of quantity and the type and complexity of the cases referred to it.

The Committee's Research program continues to be well received by legal practitioners, representatives of police forces and police commissions throughout Canada, and Ombudsmen and civilian oversight agencies in other jurisdictions. The Committee's annual Seminar on Police Human Resource Management is an integral part of the research program.

In general, there have been no significant departures from the Committee's previous plans, with one exception. The Committee has not yet been able to offer mediation services as an alternative to the more formal referral/hearing process. This is the result of a number of factors, including the novelty of the referral process for the RCMP and the latter's resistance to accepting a less formal method of dispute resolution for its members.

Members and staff of the Committee continue to meet with representatives of the RCMP and its membership, as well as other police forces and police oversight bodies, in both formal and informal sessions. These meetings help all participants better understand the processes and both the internal and external factors affecting the grievances, discipline, and discharge and demotion systems.

2. Review of Financial Performance

Figure 2: 1989-90 Financial Performance

(thousands of dollars)	1989-90		
	Actual	Main Estimates	Change
Royal Canadian Mounted Police External Review Committee	1,010	1,068	(58)
Person-years*: Controlled by TB	11	11	
Other	1	1	
	12	12	

* See Figure 4, page 16 for additional information on person-years.

Explanation of Change: The difference of $58,000 is primarily due to the delay in staffing positions during the year.

C. Background

1. Introduction

The RCMP External Review Committee is an independent and impartial quasi-judicial body established to review grievance cases, formal discipline appeals, and discharge and demotion appeals, which the Commissioner of the RCMP refers to the Committee. The Committee is designated as a department within the meaning and for the purposes of the *Financial Administration Act*; the Treasury Board is its employer. The Committee reports annually to both Houses of Parliament.

Regular and civilian members of the RCMP are excluded from the jurisdiction of the Public Service Staff Relations Board in matters of grievance resolution and depend upon the Committee for an independent review of their cases.

The role of the Committee with regards to policing places it in a privileged position in Canada. The Committee, as an Agency independent from the RCMP and the Department of the Solicitor General, is able to play a national role in the development of human resource management within the policing community. This role is supported by the research function of the Committee through which ongoing consultation is carried out with various police forces, provincial authorities and the private sector.

2. Mandate

The Committee is a statutory review body established pursuant to amendments to the *RCMP Act* (R.S.C., 1985, c. 8 (2nd Supp.)). Part II of the *Act* which allows for the creation of the RCMP External Review Committee was proclaimed in force on December 18, 1986. Parts III, IV and V of the *Act* giving operational status to the Committee were proclaimed in force on June 30, 1988.

Under section 33 of the amended *Act*, the Commissioner refers grievances to the Committee in accordance with regulations made by the Governor in Council. Section 36 of the *Royal Canadian Mounted Police Regulations* restricts the grievance jurisdiction of the Committee to five types of grievances (the full scope of which has yet to be established, see page 11), namely:

a) the Force's interpretation and application of government policies that apply to government departments and that have been made to apply to members;

b) the stoppage of the pay and allowances of members made pursuant to subsection 22(3) of the *Act*;

c) the Force's interpretation and application of the Isolated Post Directive;

d) the Force's interpretation and application of the R.C.M.P. Relocation Directive; and

e) administrative discharge for grounds specified in paragraphs 19 (a) (physical or mental disability), (f) (abandonment of post) or (i) (irregular appointment) of the *Regulations*.

The Commissioner of the RCMP must also refer to the Committee for review all appeals from formal discipline and all discharge and demotion appeals.

Under the *Act*, the Chairman of the Committee is required to review all cases referred to the Committee. Where the Chairman is dissatisfied with the disposition of the case, he may

a) advise the Commissioner of the RCMP and the parties of his findings and recommendations resulting from his review; or

b) initiate a hearing to consider the matter. At the end of the hearing the Committee member(s) designated to conduct the hearing will advise the Commissioner and the parties of the Committee's findings and recommendations.

In practice, even when the Chairman recommends that the original decision in a case be maintained, he advises the Commissioner and the parties of his reasons by means of findings and recommendations.

3. Program Objective

To provide external review of certain types of grievances, formal disciplinary and discharge and demotion appeals referred to it from the Royal Canadian Mounted Police.

4. Program Description

The Royal Canadian Mounted Police External Review Committee, which reports annually to Parliament, is a neutral third party providing an independent and impartial review of cases. The Committee may institute hearings, summons witnesses, administer oaths and receive and accept such evidence or other information as the Committee sees fit. The findings and recommendations of the Chairman, or Committee, are sent to the parties and the Commissioner of the Royal Canadian Mounted Police.

5. Program Organization for Delivery

Activity Structure: The RCMP External Review Committee has one Activity which is identical to the Program.

Organization Structure: The Committee is made up of a Chairman, a Vice-Chairman and three other members. The Chairman is a full-time member while the Vice-Chairman and the other members are appointed on a part-time basis. All are appointed by the Governor in Council. The Chairman of the Committee is the Chief Executive Officer of the Committee and has supervision over and direction of the work and staff of the Committee. The Committee's offices are located in Ottawa.

The Vice-Chairman and the members of the Committee receive an honorarium and expenses for the time they devote to the Committee's business.

The Committee Chairman has engaged a staff of fourteen: an Executive Director; a Director of Grievances and Appeals; a Director of Research; Grievance and Appeals officers (2); a Research officer; Administrative Staff (2) and support staff (6). In addition, the Committee expects to add an additional Grievance & Appeals officer in 1991-92.

The Executive Director is responsible to the Chairman for the effective administration of two functions: case review and research.

The sensitive nature of the cases referred to the Committee, and the requirement for *in camera* hearings under the *RCMP Act*, have a significant impact on the Committee's administrative structures and facilities.

D. Planning Perspective

1. External Factors Influencing the Program

Under the procedures adopted in the *Act* and *Regulations*, the Committee has no control over, and little advance warning of, its workload requirements. The acts or omissions of individual RCMP members determine whether formal discipline or discharge and demotion proceedings will be taken against them. Once these matters have received an initial review within the Force, either the member or the appropriate officer from the RCMP may appeal to the Commissioner. In both cases the Commissioner refers the matter to the Committee unless, on the request of the member involved, he decides not to refer the matter.

In the case of grievances, individual RCMP members decide whether and when to file a grievance. They alone decide whether they are satisfied with the Level 1 decision and whether the grievance will be referred to Level 2. The *RCMP Regulations*, which were drafted by the RCMP, prescribe the type of grievances the Committee will review. The RCMP determines, according to its own interpretation of the Committee's jurisdiction, whether to refer a case to the Committee.

In addition to performing federal police services, the RCMP provides contract police services to eight provinces, two territories and a large number of municipalities. Consequently the management of human resources by the RCMP is continually compared to the full spectrum of the police community in Canada, as well as to other law enforcement agencies internationally.

As society changes, the demands on police officers become more complex and society's expectations become higher. As a result, the role of a police officer changes. In some cases these pressures build to the point where a member becomes dissatisfied with the application of the force's policies, or the force becomes dissatisfied with the performance of a member.

Many groups have an interest in the manner in which this kind of dissatisfaction is resolved, particularly in the context of the RCMP. The member and the force each desire an equitable resolution of the specific issue that divides them. The force and the membership generally each require a consideration of the overall policy aspects giving rise to the specific issue. Finally, the public through their elected representatives are interested in ensuring that effective police services are not compromised. In the case of the RCMP, the Attorneys and Solicitors General of thirteen jurisdictions (federal, provincial and territorial) are interested, along with the management and members of the RCMP, in the manner in which the Committee handles grievances, discipline, and discharge and demotion cases.

Notwithstanding the new procedures contained in the amendments to the *RCMP Act*, there continues to be a demonstrated concern by some members of the Force, in the Province of Québec and elsewhere, that the members' interests would be better represented if there were an organization which could bargain with the management of the RCMP. This issue is currently before the courts. The ultimate decision of the courts could have an impact upon the manner in which grievances, formal discipline, and discharge and demotion cases are handled, both within the RCMP and before the Committee.

Factors such as unexpected requirements to support other police forces over a prolonged period of time, the general recessionary climate and its effects on house prices and relocations, and salary restraint and perceived injustice vis-à-vis traditional peer groups may all affect the number and nature of the cases referred to the Committee. The Committee's decisions in other members' cases may encourage or discourage members to bring their cases before the Committee. Similarly, the cost to a member whose case is likely to be the subject of a hearing may have an influence on the number of cases referred. To a certain extent, the number of matters referred to the Committee for review will depend upon the size of the RCMP and the training and experience of its members.

The RCMP Public Complaints Commission is now reviewing complaints from the public. Disciplinary measures may be imposed upon members as a result of such complaints, and the members may appeal the imposition of formal discipline. The work of the Public Complaints Commission may thus also have an impact upon the number of cases referred to the Committee.

There continue to be requests for assistance and consultation in the field of policing from federal, provincial and municipal authorities. There is recognition that the Committee's expertise and research/consultation program can benefit all organizations involved in the field. This exchange of comments and information can be as beneficial to the Committee as it is to the other parties. The Committee needs to maintain and enhance this consultative process.

All the foregoing factors are beyond the control of the Committee. In the absence of experience gained over a number of years, the Committee is unable to predict, with any degree of certainty, the number or complexity of the cases referred to it.

2. Update on Previously Reported Initiatives

The Committee has dealt with previously identified initiatives as follows:

- The Committee continues to review the cases referred to it in a timely and effective manner.

- The Committee received grievances coming under the wider interpretation of the Committee's jurisdiction discussed in the 1990-91 Expenditure Plan. The Committee is still concerned that it is only receiving a small percentage of the total number of grievances filed by members of the RCMP (see 1990-91 Expenditure Plan).

- The Committee has signed a Memorandum of Understanding with the Solicitor General Secretariat (See 1990-91 Expenditure Plan). It plans to address its status as a department under the *Financial Administration Act* as part of its review of its effectiveness (See 1990-91 Expenditure Plan).

- Committee members continue to meet on an on-required basis. (See 1989-90 Expenditure Plan).

- The Committee has commenced its review of its role and function. Discussions have been held with a number of groups and individuals and others have been identified. When complete, this review will evaluate the extent to which the Committee has met various expectations of it, from both a qualitative and a quantitative point of view, and whether its current administrative and organizational structures are adequate to permit it to continue to meet its goals (See 1990-91 Expenditure Plan).

- While the Committee continues to believe that mediation is a viable supplement to a formal grievance system, it has not yet proved to be possible to implement a mediation role for the Committee. Such a role will be pursued if, as and when appropriate.

E. Program Performance Information

The RCMP External Review Committee does not yet operate within a level of resources established by tradition or experience. The Chairman, with the benefit of received advice, must determine the relative priorities for the use of resources based upon:

a) the cases that will be referred to the Committee by the RCMP in the first years of operation of the Committee;

b) the research topics identified by the Committee that should be undertaken/completed within the fiscal year.

The Committee's effectiveness in processing cases can be assessed both in terms of process and outcome. The process is effective if parties are satisfied that they have had the opportunity to provide the Committee with all pertinent material and arguments, and they are satisfied that their referral has been handled in a timely fashion, given all relevant circumstances. The outcome is effective if the parties are satisfied that the Committee's review is fair and just and takes into account the material before it, relevant external factors and, above all, the rules of law and equity.

It should be noted that a full scale hearing may not be beneficial in any given situation; consequently the number of hearings in a given year is not an appropriate test of the Committee's effectiveness. To date, the committee believes that its effectiveness has been demonstrated by the support it has received from the RCMP and from members' representatives, as evidenced by the decision to refer more types of cases to the Committee (See 1990-91 Expenditure Plan).

The Committee's research is effective if it addresses issues of concern to the Committee in an appropriate manner and if it is felt to be of use by the persons to whom it is distributed. These recipients are the RCMP and other police forces, federal departments, provincial and territorial Attorneys and Solicitors General, the Ad Hoc Committee, as well as the Canadian Association of Chiefs of Police, the Canadian Police Association and other interested individuals. The Committee's Seminar can be evaluated by the continued interest of the participants. The audience for the Seminar being essentially the same as for the research function, the two are intrinsically linked and complement each other.

The Committee believes that the success of its research program and Seminar is demonstrated by their wide-ranging audiences and participation. Both within and outside the RCMP, these two aspects of the Committee's work are receiving increased attention and interest. The RCMP is a full participant in both and has made significant contributions to the draft programs.

The Committee is currently in the process of testing its impressions through its performance review, the results of which will be reported on when available.

During 1989-90, the Committee received 28 referrals from the Commissioner of the RCMP and issued findings and recommendations in 10 cases. By December 1990, a further 25 cases had been referred to the Committee and findings and recommendations had been issued in 30 cases. As a result of the substantially increased workload, the Committee's findings and recommendations are issued, on average, within 95 days in the case of appeals of formal discipline, and within 90 days in the case of grievances. If the grievances for which a hearing has been initiated are excluded from the calculations, the Committee's findings and recommendations have been issued, on average, within 66 days.

Section II
Supplementary Information

A. Profile of Program Resources

1. Financial Requirements by Object

Figure 3: Details of Financial Requirements by Object

(thousands of dollars)	**Estimates 1991-92**	Forecast 1990-91	Actual 1989-90
Personnel			
Salaries and wages	**899**	713	575
Contributions to employee benefit plans	**139**	110	575
	1,038	823	670
Goods and services			
Transportation and Communications	**83**	78	70
Information	**55**	50	25
Professional and special services	**265**	259	175
Rentals	**25**	20	8
Purchased repair and upkeep	**10**	10	4
Utilities, materials and supplies	**30**	25	27
	468	442	309
Total operating	**1,506**	1,265	979
Capital	**30**	60	31
Total expenditures	**1,536**	1,325	1,010

Due to substantial increase in case referrals in the period January-March 1990, the Committee received supplementary estimates of $190,000 ($150,000 operating and one person-year ($40,000)) in 1990-91 and authority to increase reference levels by $280,000 ($150,000 operating and three person-years ($130,000)) in 1991-92. However, the Committee's expenditure levels for 1990-91 were reduced by $20,000 as part of the government's expenditure reduction program.

2. Personnel Requirements

Figure 4: Details of Personnel Requirements

	Person-years* Controlled by Treasury Board			Current Salary Range	1991-92 Average Salary Provision
	Estimates 91-92	Forecast 90-91	Actual 89-90		
Management	2	2	2	61,500-125,100	82,304
Administrative and Foreign Service					
Administrative Services	2	2	2	17,470- 72,817	41,102
Program Administration	5	3.5	3	17,470- 72,817	58,704
Administrative Support					
Clerical and Regulatory	2	2	1	16,504- 40,509	28,466
Secretarial, Stenographic and Typing	4	3.5	3	16,356- 40,768	31,816
	15	13	11		

	Other Person-years*			Current Salary Range	1991-92 Average Salary Provision
	Estimates 91-92	Forecast 90-91	Actual 89-90		
Executive Levels	1	1	1	113,600-165,500	

***Person-Years** - refers to the employment of one person for one full year or the equivalent thereof (for example, the employment of three persons for four months each). A person-year may consist of regular time personnel (whether in Canada or abroad), continuing and non-continuing, full-time or part-time, seasonal, term or casual employees, and other types of employees.

Controlled person-years are those subject to the control of the Treasury Board. With some exceptions, the Treasury Board directly controls the person-years of departments and agencies listed in Schedule I, Parts I and II, of the *Public Service Staff Relations Act*. The Treasury Board does not control person-years related to Ministers' staff appointed pursuant to Section 39 of the *Public Service Employment Act* and all appointments pursuant to an Order in Council. Also, the person-years of some departments and agencies may be excluded from Treasury Board control. Controlled person-years are referred to as "authorized" person years in Part II of the Estimates.

Other person-years are those not subject to Treasury Board control but disclosed in Part III of the Estimates, on a comparative basis with previous years, in support of the personnel expenditure requirements specified in the Estimates.

Note: The person-year columns display the forecast distribution of the controlled and other person-years for the Program by occupational group. The current salary range column shows the salary ranges by occupational group as of November 30, 1990. The average salary column reflects the estimated base salary including allowance for collective agreements, annual increments, promotions and merit pay divided by the person-years for the group. Year-to-year comparison of averages may be affected by changes in the distribution of the components underlying the calculations.

3. Total Cost of Program

The Estimates of the Program include only those expenditures to be charged to its votes and statutory authorities. Figure 5 provides details of other items which need to be taken into account to arrive at the estimated total cost of the Program.

Figure 5: Total Cost of Program for the Year 1991-92

(Thousands of dollars)	Main Estimates 1991-92	Add* Other Costs	Estimated Total Program Cost 1991-92	1990-91
	1,536	182	**1,718**	1,350

* Other costs of $182,000 include the following:

	($000)
♦ Services provided by Public Works Canada	152
♦ Services provided by Treasury Board	30

Index

Performance review 13
1989-90 Expenditure Plan 13
1990-91 Expenditure Plan 13, 14
Annual Report 6
Appeals 6, 8-11, 14
Canadian Association of Chiefs of Police 14
Canadian Police Association 14
Cases 6, 8-14
Chairman 10, 11, 13
Commissioner 6-11, 14
Committee's effectiveness 13, 14
Discharge and demotion 6, 8-12
Expenditure reduction 7, 15
Financial Administration Act 9, 13
Formal discipline 6, 8-12, 14
Governor in Council 10, 11
Grievances 6-8, 10-14
Hearings 7, 8, 10-12, 14
Jurisdiction 6, 9-11, 13
Mediation 6, 8, 13
Memorandum of Understanding 13
Parliament 6, 7, 9, 10
Performance review 13, 14
Public Service Employment Act 16
Public Service Staff Relations Act 16
Public Service Staff Relations Board 9
RCMP 6-14
RCMP Public Complaints Commission 12
Research program 6, 8, 9, 11-14
Royal Canadian Mounted Police Act 7-12
Royal Canadian Mounted Police Regulations 8, 10, 11
Seminar 6, 8, 14
Solicitor General 9, 13
Supplementary Estimates 7, 8, 15
Treasury Board 9, 16, 17
Workload 7, 8, 11, 14

Comité externe d'examen de la Gendarmerie royale du Canada

Budget des dépenses 1991-1992

Partie III

Plan de dépenses

Les documents budgétaires

Le Budget des dépenses du gouvernement du Canada est divisé en trois parties. Commençant par un aperçu des dépenses totales du gouvernement dans la Partie I, les documents deviennent de plus en plus détaillés. Dans la Partie II, les dépenses sont décrites selon les ministères, les organismes et les programmes. Cette partie renferme aussi le libellé proposé des conditions qui s'appliquent aux pouvoirs de dépenser qu'on demande au Parlement d'accorder. Dans les documents de la Partie III, on fournit des détails supplémentaires sur chacun des ministères ainsi que sur leurs programmes surtout axés sur les résultats attendus en contrepartie de l'argent dépensé.

Les instructions sur la façon de se procurer ces documents se trouvent sur le bon de commande qui accompagne la Partie II.

© Ministre des Approvisionnements et Services Canada 1991

En vente au Canada par l'entremise des

Librairies associées
et autres libraires

ou par la poste auprès du

Groupe Communication Canada — Édition
Ottawa (Canada) K1A 0S9

N° de catalogue BT31-2/1992-III-83
ISBN 0-660-56356-8

Budget des dépenses 1991-1992

Partie III

Comité externe d'examen de la Gendarmerie royale du Canada

Préface

Conçu pour servir de document de référence, le présent plan de dépenses propose à ses utilisateurs différents niveaux d'information pouvant répondre à leurs besoins propres.

Le document comprend deux sections. La section I présente un aperçu et une description du Programme, des données de base, les objectifs et les perspectives en matière de planification, ainsi que des données sur le rendement qui servent à justifier les ressources demandées. La section II fournit de plus amples renseignements sur les coûts et les ressources ainsi que des analyses spéciales qui permettront au lecteur de mieux comprendre le Programme.

La section I est précédée des autorisations de dépenser provenant de la Partie II du Budget des dépenses. Cette façon de procéder a pour objet d'assurer une certaine continuité avec les autres documents budgétaires et de permettre l'évaluation des résultats financiers du Programme au cours de l'année écoulée.

Ce document permettra au lecteur de trouver facilement les renseignements qu'il cherche. La table des matières expose en détail le contenu de chaque section. En outre, dans tout le document, des renvois permettent au lecteur de trouver de plus amples renseignements sur les postes de dépenses qui l'intéressent particulièrement.

Table des matières

Autorisations de dépenser

A. Autorisations pour 1991-1992 4
B. Emploi des autorisations en 1989-1990 5

Section I
Aperçu du Programme

A. Plans pour 1991-1992 6
1. Points saillants 6
2. Sommaire des besoins financiers 7
B. Rendement récent 8
1. Points saillants 8
2. Examen des résultats financiers 9
C. Données de base 9
1. Introduction 9
2. Mandat 10
3. Objectif du Programme 10
4. Description du Programme 11
5. Organisation du Programme en vue de son exécution 11
D. Perspective de planification 11
1. Facteurs externes qui influent sur le Programme 11
2. État des initiatives annoncées antérieurement 13
E. Données sur le rendement du Programme 13

Section II
Renseignements supplémentaires

A. Aperçu des ressources du Programme 15
1. Besoins financiers par article 15
2. Besoins en personnel 16
3. Coût total du Programme 17

Index 18

Autorisations de dépenser

A. Autorisations pour 1991-1992 -- Partie II du Budget des dépenses

Besoins financiers par autorisation

Crédits (en milliers de dollars)		Budget principal 1991-1992	Budget principal 1990-1991
	Comité externe d'examen de la Gendarmerie royale du Canada		
35	Dépenses du Programme	**1 397**	1 048
(L)	Contributions aux régimes d'avantages sociaux des employés	**139**	107
	Total de l'organisme	**1 536**	**1 155**

Crédits -- Libellé et sommes demandées

Crédits (dollars)		Budget principal 1991-1992
	Comité externe d'examen de la Gendarmerie royale du Canada	
35	Comité externe d'examen de la Gendarmerie royale du Canada - Dépenses du Programme	**1 397 000**

Programme par activité

(en milliers de dollars)	Budget principal 1991-1992				
	Années-personnes autorisées*	Budgétaire Fonctionnement	Dépenses en capital	**Total**	Budget principal 1990-1991
Comité externe d'examen de la Gendarmerie royale du Canada	15	1 506	30	**1 536**	1 155
Années-personnes* autorisées en 1990-1991	12				

* Pour de plus amples renseignements concernant les années-personnes, veuillez consulter le tableau 4, page 16.

B. Emploi des autorisations en 1989-1990 -- Volume II des Comptes publics

Crédits (dollars)		Budget principal	Total disponible	**Emploi réel**
	Comité externe d'examen de la Gendarmerie royale du Canada			
35	Dépenses du Programme	973 000	973 000	**915 008**
(L)	Contributions aux régimes d'avantages sociaux des employés	95 000	95 000	**95 000**
	Total du Programme - Budgétaire	1 068 000	1 068 000	**1 010 008**

Section I
Aperçu du Programme

A. Plans pour 1991-1992

1. Points saillants

Le Comité propose de mettre l'accent sur les points suivants de son mandat en 1991-1992:

- traitement des cas soumis à l'examen du Comité conformément à sa sphère de compétence actuelle (voir en pages 10 et 11 pour de plus amples renseignements);
- présentation du cinquième rapport annuel devant les deux Chambres du Parlement détaillant les activités du Comité pendant la dernière année;
- clarification plus poussée de la compétence du Comité en ce qui a trait aux griefs qui ne lui sont pas renvoyés par le Commissaire de la GRC à l'heure actuelle (voir en page 10 pour de plus amples renseignements);
- examen de la façon dont le Comité pourrait offrir de meilleurs services de médiation aux parties à un grief ou à un appel pour des questions de mesures disciplinaires graves, de renvoi ou de rétrogradation (voir en page 13 pour de plus amples renseignements);
- poursuite des consultations avec les représentants du secteur policier, par l'entremise du programme de recherche du Comité et de son séminaire annuel, afin d'entretenir les relations déjà établies et de continuer l'échange d'informations et de vues concernant les aspects de la gestion des ressources humaines sur lesquels sont susceptibles de porter les cas renvoyés devant le Comité.

2. Sommaire des besoins financiers

Tableau 1: Besoins financiers par activité

(en milliers de dollars)		Budget des dépenses 1991-1992	Prévu 1990-1991	Différence
Comité externe d'examen de la Gendarmerie royale du Canada		1 536	1 325	211
Années-personnes*:	Contrôlées par CT	15	13	2
	Autres	1	1	-
		16	14	-

* Pour de plus amples renseignements concernant les années-personnes, veuillez consulter le tableau 4, page 16.

Explication de la différence : L'augmentation prévue en 1991-1992 en regard des prévisions faites le 30 novembre 1990 est liée aux éléments suivants :

- augmentation de la charge de travail par suite de la décision du Commissaire de la GRC de renvoyer un nombre supplémentaire de griefs au Comité : 90 000 $ ou 7,5% de plus que les prévisions de 1990-1991 (2 années-personnes);
- augmentation des salaires et avantages sociaux des employés : 111 000 $ ou 8,4 % de plus que les prévisions pour 1990-1991;
- augmentation nette de 10 000 $ ou 1% en raison de l'élimination de la taxe de vente fédérale et du programme de réduction des dépenses du gouvernement.

Explication des prévisions pour 1990-1991 : Les prévisions pour 1990-1991 (basées sur l'information disponible au 30 novembre 1990) sont de 170 000 $ ou 14,7 % de plus que le Budget des dépenses principal de 1 155 000 $ (voir Autorisations de dépenser, page 4). La différence est attribuable aux facteurs importants énumérés ci-après :

- augmentation de la charge correspondant à 190 000 $ (Budget des dépenses supplémentaires B) par suite de la décision du commissaire de la GRC d'adresser au Comité des cas supplémentaires et des coûts additionnels que représente l'audience d'un certain nombre de griefs liés à la politique sur les langues officielles de la GRC;
- réduction de 20 000 $ en raison du programme de réduction des dépenses du gouvernement.

B. Rendement récent

1. Points saillants

Le Comité externe d'examen de la GRC a été créé en vertu de la Partie II de la *Loi sur la Gendarmerie royale du Canada* (L.R.C. (1985) ch. 8 (2e suppl.), "la *Loi*"). Cette Partie était du nombre d'un ensemble de modifications que le Parlement a apportées à la *Loi* suite à une étude et une révision qui a duré un certain nombre d'années. Les dernières dispositions se rapportant au Comité ont été promulguées le 30 juin 1988 en même temps que des *Règlements* établis en vertu de la *Loi*. C'est alors que le Comité a réellement commencé à exercer ses activités.

Au cours de 1990-1991, le Comité a continué à recevoir des renvois de griefs et d'appels pour mesures disciplinaires graves, de renvoi et de rétrogradation de la GRC. À la suite de la décision du commissaire d'adresser des griefs additionnels au Comité, celui-ci a connu une augmentation importante de sa charge de travail qui a nécessité le recours à un Budget des dépenses supplémentaires en 1990-1991 et des augmentations des niveaux de référence pour 1991-1992 et les années subséquentes (voir les notes au tableau 1, ci-dessus).

Le Comité existe depuis peu et en est encore à la période d'adaptation à son travail autant pour ce qui concerne le volume que la nature et la complexité des cas qui lui sont adressés.

Le programme de recherche du Comité continue d'être bien perçu par les avocats, les représentants des forces policières et des commissions de police à travers le Canada et les ombudsmen et les organismes de surveillance civile dans d'autres administrations gouvernementales. Le séminaire annuel du Comité sur la gestion des ressources humaines policières fait partie intégrante du programme de recherche.

En règle générale, le Comité ne s'est pas écarté de façon importante des plans qui avaient été dressés pour les années précédentes. Il y a toutefois une exception: le Comité n'a pas encore pu offrir des services de médiation comme solution de rechange au processus officiel nécessitant une audience. Cela est attribuable à un certain nombre de facteurs, dont le caractère nouveau que présente le processus de renvoi pour la GRC, et la difficulté de celle-ci à accepter une façon moins structurée de résoudre les conflits dans lesquels sont impliqués ses membres.

Les membres et le personnel du Comité continuent de rencontrer les représentants de la GRC et ses membres ainsi que les représentants de d'autres forces policières et les corps de surveillance policière lors de séances officielles et non officielles. Ces rencontres aident tous les participants à mieux comprendre les procédés et les facteurs internes et externes ayant une incidence sur les griefs, les mesures disciplinaires, les renvois et les rétrogradations.

2. Examen des résultats financiers

Tableau 2: Résultats financiers en 1989-1990

(en milliers de dollars)		1989-1990		
		Réel	Budget principal	Différence
Comité externe d'examen de la Gendarmerie royale du Canada		1 010	1 068	(58)
Années-personnes*:	Contrôlées par CT	11	11	
	Autres	1	1	
		12	12	

* Pour de plus amples renseignements concernant les années-personnes, veuillez consulter le tableau 4, page 16.

Explication de la différence: La différence de 58 000 $ est due principalement au retard dans la dotation des postes au cours de l'année.

C. Données de base

1. Introduction

Le Comité externe d'examen de la GRC est un organisme quasi-judiciaire indépendant et impartial. Il a pour mandat d'examiner les cas de griefs et les appels de discipline grave, de renvoi et de rétrogradation que lui renvoie le commissaire de la GRC. Le Comité est désigné comme étant un ministère aux termes de la *Loi sur la gestion des finances publiques*; le Conseil du Trésor est son employeur. Le Comité rend compte annuellement devant les deux Chambres du Parlement.

La Commission des relations de travail dans la Fonction publique n'a pas la compétence d'entendre les cas de griefs des membres réguliers et civils de la GRC. Ces membres dépendent donc du Comité pour l'examen indépendant de leurs cas en matière de griefs.

Grâce au rôle qu'il remplit relativement aux services de police au Canada, le Comité occupe une place privilégiée au sein de la communauté policière canadienne. Étant un organisme indépendant de la GRC et du ministère du Solliciteur général, le Comité peut ainsi assumer un rôle national en matière de la gestion des ressources humaines au sein des services de police. Ce rôle est appuyé par la fonction de recherche qu'assure le Comité, qui donne lieu à des consultations permanentes auprès des divers corps policiers, des autorités provinciales et du secteur privé.

2. Mandat

Le Comité est un organisme statutaire créé en vertu des modifications de la *Loi sur la Gendarmerie royale du Canada* (L.R.C. (1985), ch. 8 (2e suppl.)). La Partie II de la *Loi*, instaurant le Comité externe d'examen de la GRC, a été proclamée le 18 décembre 1986. En vertu des parties III, IV et V de la *Loi*, le Comité a été proclamé opérationnel le 30 juin 1988.

Aux termes de l'article 33 de la nouvelle *Loi*, le commissaire renvoie les cas de griefs devant le Comité conformément aux règlements établis par le gouverneur en conseil. En vertu de l'article 36 du *Règlement de la Gendarmerie royale du Canada*, la compétence du Comité en matière de griefs se limite aux cinq types de griefs suivants dont la portée reste encore à établir (voir en page 11):

a) les griefs relatifs à l'interprétation et à l'application, par la Gendarmerie, des politiques gouvernementales visant les ministères qui ont été étendues aux membres;

b) les griefs relatifs à la cessation, en application du paragraphe 22(3) de la *Loi*, de la solde et des allocations des membres;

c) les griefs relatifs à l'interprétation et à l'application, par la Gendarmerie, de la Directive sur les postes isolés;

d) les griefs relatifs à l'interprétation et à l'application, par la Gendarmerie, de la Directive de la Gendarmerie sur la réinstallation;

e) les griefs relatifs au renvoi par mesure administrative pour les motifs visés aux alinéas 19 a) (incapacité physique ou mentale), f) (abandon de poste) ou i) (nomination irrégulière) du *Règlement*.

Le commissaire de la GRC doit également soumettre à l'examen du Comité tous les appels de discipline grave, de renvoi et de rétrogradation.

Après l'examen du dossier, le président du Comité peut opter pour une des mesures suivantes:

a) acquiescer à la décision rendue par la GRC et en aviser le commissaire et les parties en conséquence;

b) ordonner la tenue d'une audience pour examiner l'affaire. Après l'audience, le Comité fera parvenir ses conclusions et recommandations aux parties et au commissaire.

Même si le président acquiesce à la décision dans un cas en particulier, il fait parvenir ses conclusions et recommandations aux parties et au commissaire.

3. Objectif du Programme

Assurer l'examen externe des appels de certains types de griefs, les cas de discipline grave, de renvoi et de rétrogradation soumis devant le Comité externe d'examen de la Gendarmerie royale du Canada.

4. Description du Programme

Le Comité externe d'examen de la Gendarmerie royale du Canada, qui doit rendre compte annuellement de ses activités au Parlement, se définit en une tierce partie impartiale qui révise équitablement les cas portés devant lui. Le Comité peut tenir des audiences, appeler des témoins à comparaître, faire prêter serment, recevoir et accepter en preuve tous documents ou autres renseignements qu'il trouve acceptables. Les conclusions et recommandations du président, ou du Comité, sont envoyées aux parties et au commissaire de la Gendarmerie royale du Canada.

5. Organisation du Programme en vue de son exécution

Structure par activité: Le Comité externe d'examen de la GRC a une activité qui correspond au Programme.

Organisation: Le Comité se compose d'un président, d'un vice-président et de trois autres membres. Le président est un membre à temps plein; le vice-président et les autres membres sont à temps partiel. Le gouverneur en conseil nomme tous les membres. Le président du Comité, à titre de directeur général du Comité, supervise et dirige les activités et le personnel. Le Comité est sis à Ottawa.

Le vice-président et les membres du Comité reçoivent des honoraires et des indemnités pour leur participation aux travaux du Comité.

Le président a embauché un effectif de quatorze personnes: un directeur exécutif, un directeur des griefs et des appels, un directeur de la recherche, deux agents des griefs et des appels, un agent de recherche, du personnel administratif (2) et du personnel de soutien (6). De plus, le Comité prévoit ajouter un agent des griefs et des appels supplémentaire en 1991-1992.

Le directeur exécutif est responsable devant le président, de l'administration de l'examen des cas et du programme de recherche.

La nature sensible des cas soumis au Comité et l'obligation aux termes de la *Loi sur la GRC* de tenir des audiences *à huis clos* ont un effet significatif sur l'organisation administrative et sur les installations du Comité.

D. Perspective de planification

1. Facteurs externes qui influent sur le Programme

Selon la procédure adoptée dans la *Loi* et les *Règlements*, le Comité n'a aucun contrôle et connaît peu de temps à l'avance sa charge de travail. Les actions posées par les membres de la GRC ou les omissions dont ils se sont rendus coupables déterminent s'il faut engager des mesures disciplinaires ou des procédures de renvoi ou de rétrogradation. Après que ces questions ont d'abord été examinées à la Gendarmerie, le membre ou l'officier compétent de la GRC peut en appeler au commissaire. Dans les deux cas, le commissaire renvoie la question au Comité à moins que, à la demande du membre impliqué, il décide de ne pas le faire.

Dans le cas des griefs, les membres individuels de la GRC décident si et quand ils doivent déposer un grief. Ils doivent donc décider s'ils sont satisfaits ou non de la décision de

niveau 1 et si le grief sera renvoyé au niveau 2. Les *Règlements de la GRC* qui ont été élaborés par l'organisme déterminent le type de griefs que le Comité aura à examiner. La GRC décide, selon son interprétation de la compétence du Comité, de renvoyer un cas ou non au Comité.

En plus d'assurer les services de police fédéraux, la GRC dispense des services à contrat à huit provinces, deux territoires et un grand nombre de municipalités. C'est pourquoi on compare constamment son mode de gestion des ressources humaines avec celui des divers corps policiers canadiens et des organismes chargés d'appliquer la loi dans d'autres pays.

Au fur et à mesure que la société évolue, ses attentes s'accroissent et les agents de police sont confrontés à des exigences plus complexes, ce qui modifie leur rôle. En raison de cette pression qui s'exerce sur les services policiers, il arrive qu'un membre en vienne à être mécontent de l'application des politiques de la force policière, ou que celle-ci devienne insatisfaite du rendement d'un membre.

La façon dont ce genre de situation est réglée, particulièrement dans le contexte de la GRC, présente de l'intérêt pour de nombreux groupes. Le membre et la GRC souhaitent tous deux un règlement équitable de la question qui les divise. En règle générale, chacun demande que soient examinés les aspects de la politique globale à l'origine du problème. Enfin, la population, par l'entremise de ses représentants élus, veut être sûre que l'efficacité des services policiers ne sera pas compromise. Dans le cas de la GRC, les procureurs généraux et les solliciteurs généraux de treize administrations gouvernementales (le fédéral, les provinces et les territoires) s'intéressent, tout comme la direction et les membres de la GRC, à la manière dont le Comité traite certains types de griefs, et les appels de discipline grave, de renvoi et de rétrogradation.

En dépit des nouvelles procédures contenues dans les modifications apportées à la *Loi sur la GRC*, certains membres de la GRC, au Québec comme ailleurs, continue de manifester leur volonté d'avoir un organisme pouvant négocier avec la direction de la GRC, car ils estiment que les intérêts de leur groupe seraient mieux représentés ainsi. Cette question est actuellement devant les tribunaux. La décision finale de ces tribunaux pourrait se répercuter sur la façon dont les cas de griefs, de mesures disciplinaires graves, de renvois et de rétrogradations seront traités, au sein de la GRC aussi bien que devant le Comité.

Des facteurs tels la nécessité imprévue d'aider d'autres corps policiers pendant une période prolongée, le climat général de récession et son effet sur les prix des maisons et des réinstallations, les compressions salariales et l'impression d'avoir un traitement injuste par rapport aux groupes considérés traditionnellement comme équivalents peuvent également avoir une incidence sur le nombre et la nature des cas renvoyés au Comité. Les décisions du Comité dans les cas concernant d'autres membres peuvent encourager certains à porter leur cas devant le Comité ou, au contraire à les en décourager. De la même façon, ce qu'il en coûte à un membre dont le cas peut faire l'objet d'une audience aura une influence sur le nombre de cas renvoyés. On peut dire que, dans une certaine mesure, le nombre de cas renvoyés au Comité pour examen dépendra de la taille de la GRC et de la formation et de l'expérience de ses membres.

Comme il existe maintenant une commission qui étudie les plaintes du public (Commission des plaintes du public contre la GRC), il peut arriver que des membres en appellent de mesures disciplinaires graves qui leur ont été imposées par suite de telles plaintes. Le travail de la Commission peut donc lui aussi se répercuter sur le nombre de cas renvoyés devant le Comité.

Les autorités fédérales, provinciales et municipales continuent de demander de l'aide et des conseils au sujet des services policiers. On reconnaît que l'expertise du Comité et son programme de recherche et de consultation peuvent profiter à tous les organismes travaillant dans ce domaine. Cet échange de vues et de renseignements peut être tout aussi profitable au Comité. Il lui faut donc maintenir, et même intensifier, ce processus de consultation.

Tous les facteurs dont il a été question ci-dessus échappent au contrôle du Comité. Celui-ci ne disposant pas d'une longue expérience établie au fil des ans, il ne peut prédire avec certitude le nombre ou la complexité des cas qui lui seront renvoyés.

2. État des initiatives annoncées antérieurement

Le Comité a pris les mesures suivantes concernant les initiatives annoncées précédemment :

- Le Comité continue d'examiner les cas qui lui sont renvoyés de manière prompte et efficace.

- Le Comité reçoit les griefs qui découlent de l'interprétation plus large de sa compétence, tel que discuté dans le Plan de dépenses de 1990-1991. Le Comité est toujours préoccupé du fait qu'il ne reçoit qu'un petit pourcentage du nombre total de griefs déposés par des membres de la GRC (voir le Plan de dépenses 1990-1991).

- Le Comité a signé un protocole d'entente avec le Secrétariat du Solliciteur général (voir le Plan de dépenses 1990-1991). Il se propose au cours de son examen sur son efficacité de se pencher sur sa situation en tant que ministère en vertu de la *Loi sur la gestion des finances publiques* (voir le Plan de dépenses 1990-1991).

- Les membres du Comité continuent de se rencontrer au besoin (voir le Plan de dépenses 1989-1990).

- Le Comité a commencé son examen de son rôle et de sa fonction. Des discussions ont eu lieu avec un certain nombre de groupes et de personnes et l'on envisage d'en tenir d'autres. L'examen, lorsqu'il sera complété, permettra d'évaluer la mesure dans laquelle le Comité a satisfait aux diverses attentes, du point de vue qualitatif et quantitatif, et si les structures administratives et organisationnelles permettent de continuer de satisfaire aux objectifs (voir le Plan de dépenses 1990-1991).

- Bien que le Comité continue de croire que la médiation est un supplément viable à un système de grief officiel, il n'a pas prouvé encore qu'il lui est possible de jouer un rôle de médiation. Un tel rôle sera assumé par le Comité s'il y a lieu et quand il y aura lieu.

E. Données sur le rendement du Programme

Le Comité externe d'examen de la GRC ne peut encore s'appuyer sur la tradition ou son expérience pour fixer la quantité de ressources dont il a besoin. Il est le premier organisme en son genre, et c'est son président, en consultation avec ses collègues, qui doit déterminer les ressources requises en se fondant sur deux points:

a) les cas que la GRC renverra devant le Comité durant ses premières années d'activités;

b) les sujets de recherche que le Comité a choisis et qui devraient être entrepris ou terminés durant l'exercice financier.

L'efficacité du Comité relativement au traitement des cas peut-être évaluée sur deux plans: la méthode et le résultat. La méthode est efficace si les parties sont convaincues d'avoir eu la possibilité de présenter au Comité tous les documents et les arguments pertinents, et si elles sont persuadées que leur cas a été traité rapidement, compte tenu des circonstances. Le résultat est bon si les parties sont convaincues que le Comité a fait un examen juste et équitable, qu'il a pris en considération les documents qui lui ont été soumis et les facteurs externes pertinents, et surtout, qu'il a respecté les règles de droit et d'équité.

Mentionnons qu'une audience complète dans des situations données n'est pas toujours la solution avantageuse; par conséquent, le nombre d'audiences durant une année n'est pas un bon critère pour mesurer l'efficacité du Comité. Le Comité croit que, jusqu'à ce jour, son efficacité a été démontrée par l'appui qu'il a reçu de la GRC et des représentants de ses membres puisqu'il a été décidé de lui soumettre davantage de types de cas (voir le Plan de dépenses 1990-1991).

La recherche du Comité est efficace si elle traite adéquatement des questions intéressant celui-ci, et si les personnes à qui les résultats sont communiqués les jugent utiles. Ces personnes appartiennent à la GRC ou à d'autres corps policiers, à des ministères fédéraux, à des procureurs généraux et des solliciteurs généraux des provinces et des territoires, au comité ad hoc, à l'Association canadienne des chefs de police ou à l'Association canadienne des policiers ou d'autres particuliers concernés. Le séminaire du Comité peut être évalué d'après l'intérêt manifesté par les participants. Comme le séminaire et les résultats de la recherche s'adressent essentiellement aux mêmes personnes, les deux activités sont intrinsèquement liées et se complètent.

Le Comité croit que l'assistance considérable à son séminaire et la participation active à son programme de recherche sont la preuve du succès de l'entreprise. Ces deux éléments du travail du Comité retiennent l'attention et suscitent un intérêt de plus en plus grand de la part de la GRC elle-même et de l'extérieur. La GRC participe à part entière aux deux et a apporté une importante contribution au programme provisoire.

Le Comité évalue présentement cette impression dans son examen de son rendement, dont les résultats feront l'objet d'un rapport.

Au cours de 1989-1990, le Comité a reçu 28 renvois du commissaire de la GRC et a présenté des conclusions et recommandations dans 10 cas. En décembre 1990, 25 autres cas avaient été renvoyés au Comité et des recommandations ont été faites concernant 30 cas. Par suite de l'augmentation substantielle de la charge de travail, les conclusions et recommandations du Comité sont publiées, en moyenne, dans les 95 jours pour les appels concernant les mesures disciplinaires graves et dans les 90 jours dans le cas de griefs. Si on exclut du calcul les griefs pour lesquels il y a eu audience, les conclusions et recommandations du Comité ont été publiées, en moyenne, dans les 66 jours.

Section II
Renseignements supplémentaires

A. Aperçu des ressources du Programme

1. Besoins financiers par article

Tableau 3: Détails des besoins financiers par article

(en milliers de dollars)	Budget des dépenses 1991-1992	Prévu 1990-1991	Réel 1989-1990
Personnel			
Traitements et salaires	899	713	575
Contributions aux régimes d'avantages sociaux des employés	139	110	95
	1 038	823	670
Biens et services			
Transports et communications	83	78	70
Information	55	50	25
Services professionnels et spéciaux	265	259	175
Location	25	20	8
Achat de services de réparation d'entretien	10	10	4
Services publics, fournitures et approvisionnements	30	25	27
	468	442	309
Total des dépenses de fonctionnement	1 506	1 265	979
Capital	30	60	31
	1 536	1 325	1 010

Étant donné l'augmentation substantielle des renvois de cas dans la période de janvier à mars 1990, le Comité a reçu des prévisions supplémentaires de 190 000 $ (150 000 $ en frais d'exploitation et une année-personne (40 000 $)) en 1990-1991 et le pouvoir d'augmenter le niveau de référence de 280 000 $ (150 000 $ en frais d'exploitation et trois années-personnes (130 000 $)) en 1991-1992. Cependant, le niveau des dépenses du Comité pour 1990-1991 a été réduit de 20 000 $ en raison du programme de réduction des dépenses du gouvernement.

2. Besoins en personnel

Tableau 4: Détails des besoins en personnel

	Années-personnes contrôlées			Échelle de traitement actuelle	Provision pour le traitement annuel moyen 1991-1992
	Budget des dépenses 1991-1992	Prévu 1990-1991	Réel 1989-1990		
Gestion	2	2	2	61 500-125 100	82 304
Administration et service extérieur					
Services administratifs	2	2	2	17 470- 72 817	41 102
Administration des programmes	5	3.5	3	17 470- 72 817	58 704
Soutien administratif					
Commis aux écritures et aux règlements	2	2	1	16 504- 40 509	28 466
Secrétariat, sténographie et dactylographie	4	3.5	3	16 536- 40 768	31 816
	15	13	11		

	Autres Années-personnes			Échelle de traitement actuelle	Provision pour le traitement annuel moyen 1991-1992
	Budget des dépenses 1991-1992	Prévu 1990-1991	Réel 1989-1990		
Cadres supérieurs	1	1	1	113 600-165 500	

* L'expression "**années-personnes**" désigne l'emploi d'une personne pendant une année complète ou l'équivalent (par exemple, l'emploi de trois personnes pendant quatre mois chacune). Une année-personne peut viser les employés rémunérés au tarif des heures normales (au Canada ou à l'étranger), permanents ou non, à temps plein ou partiel, saisonniers, nommés pour une période déterminée ou occasionnels et les autres types d'employés.

Les **années-personnes** contrôlées sont assujetties au contrôle du Conseil du Trésor. À quelques exceptions près, le Conseil du Trésor contrôle directement le nombre d'années-personnes des ministères et organismes énumérés à l'annexe I des parties I et II de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*. Le Conseil du Trésor ne contrôle pas les années-personnes concernant le personnel des ministres nommé en vertu de l'article 39 de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* et toutes les nominations faites en vertu d'un décret. En outre, les années-personnes de certains ministères et organismes peuvent être exemptées du contrôle du Conseil du Trésor. Dans la partie II du Budget des dépenses, les années-personnes contrôlées sont identifiées comme années-personnes "autorisées".

Les **"autres" années-personnes** ne sont pas assujetties au contrôle du Conseil du Trésor mais sont divulguées à la partie III du Budget des dépenses, dans un tableau comparatif avec les années précédentes, à l'appui des dépenses en personnel requises énoncées dans le Budget des dépenses.

Nota: Les colonnes concernant les années-personnes montrent la répartition prévue des années-personnes du programme, contrôlées ou non, par groupe professionnel. La colonne concernant l'échelle des traitements actuelle indique les échelles salariales par groupe professionnel en vigueur le 30 novembre 1990. La colonne visant l'échelle des traitements indique les coûts salariaux estimatifs de base, y compris la provision pour les conventions collectives, les augmentations d'échelon annuelles, les promotions et la rémunération au mérite, divisés par le nombre d'années-personnes du groupe. Les modifications apportées à la répartition des éléments utilisés pour le calcul peuvent influer sur la comparaison des moyennes entre les années.

3. Coût total du Programme

Le Budget des dépenses du Programme ne comprend que les dépenses qui doivent être imputées sur ses crédits votés. Le tableau 5 présente d'autres éléments de coût dont il faut tenir compte pour obtenir le coût total estimatif du Programme.

Tableau 5: Coût total du Programme pour 1991-1992

(en milliers de dollars)	Budget principal 1991-1992	Plus* autres coûts	Coût total estimatif du Programme	
			1991-1992	1990-1991
	1 536	182	**1 718**	1 350

* Les autres coûts de 182 000 $ comprennent:

	(en milliers de dollars)
• Services fournis par Travaux publics Canada	152
• Services fournis par le Conseil du Trésor	30

Index

Appels 6, 8-11, 14
Audience 7, 8, 10-12, 14
Budget des dépenses supplémentaires 7, 8, 15
Cas 6-15
Charge de travail 7, 8, 11, 14
Commissaire 6-11, 14
Commission des plaintes du public contre la GRC 12
Commission des relations de travail dans la Fonction publique 9
Compétence 6, 9, 10, 12, 13
Conseil du Trésor 9, 17
Discipline grave 6, 8-10, 12, 14
Examen du rôle et du rendement du Comité 13, 14
Gouverneur en conseil 10, 11
GRC 6-14
Griefs 6-14
L'association canadienne des chefs de police 14
L'association canadienne des policiers 14
Loi sur l'emploi dans la Fonction publique 17
Loi sur la Gendarmerie royale du Canada 8, 10-12
Loi sur la gestion des finances publiques 9, 13
Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique 17
Médiation 6, 8, 13
Parlement 6, 8, 9, 11
Plan de dépenses 1989-1990 13
Plan de dépenses 1990-1991 . . . . . 13, 14
Président 10, 11, 13
Programme de recherche 6, 8, 9, 11, 13, 14
Programme de réduction des dépenses 7, 15
Protocole d'entente 13
Rapport annuel 6
Règlements de la GRC 8, 10-12, 16
Renvoi et rétrogradation 6, 8-11
Séminaire 6, 8, 14
Solliciteur général 9, 13